

SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA DO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA (SAMU) DO ESTADO DE ALAGOAS

BRESSER KENISON LIMA DINIZ
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFBV/WYDEN

JESUINA MARIA PEREIRA-FERREIRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CARIRI (UFCA)

SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA DO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA (SAMU) DO ESTADO DE ALAGOAS

1 INTRODUÇÃO

O trabalho tem um papel central na vida dos indivíduos e influencia a maneira como os seus significados e sentidos são compreendidos (Tolfo & Piccinini, 2007). Dessa forma, existem diferentes perspectivas nas quais os significados e sentidos do trabalho podem ser abordados, ou seja, os termos sentido e significado podem ser considerados como sinônimos e indissociáveis para alguns autores (Rodrigues & Barrichello, 2016; Bendassolli & Borges-Andrade, 2011); enquanto para outros, o entendimento é que existe uma interdependência entre os termos (Tolfo & Piccinini, 2007).

Sendo assim, dentre as diferentes abordagens que a temática significados e sentidos do trabalho pode ser analisada (Giongo *et al.*, 2015; Toledo *et al.*, 2014; Morin, 2003; 2008; Morin *et al.*, 2007), esta pesquisa se insere na perspectiva funcionalista na qual predomina os estudos gerencialistas que comumente visam identificar variáveis que expliquem os significados e sentidos do trabalho.

Autores desta perspectiva apontam que a capacidade das organizações de fornecer significados e sentidos ao trabalho pode gerar engajamento, melhorar a autoestima, a motivação e a experiência positiva do indivíduo e, por consequência, o desempenho das organizações evolui como um todo (Bailey *et al.*, 2016; Michaelson *et al.*, 2014; Rosso *et al.*, 2010).

Os profissionais da assistência do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) (Brasil, 2006) escolhidos para este trabalho é um público pouco explorado ainda mais ao se considerar o entrelaçamento com a literatura dos significados e sentidos do trabalho, de acordo com a análise das publicações recentes apresentadas nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO) e *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL).

No que tange às categorias ocupacionais, os estudos localizados a partir de 2019 foram realizados com profissionais no contexto da educação e servidores públicos (Nunes *et al.*, 2022; Ribeiro & Marra, 2021; Nunes *et al.*, 2019), duas categorias que prestam serviço às coletividades, com gestores de bancos públicos (Silva *et al.*, 2019) e com jovens trabalhadores (Costa *et al.*, 2020). Além disso, de todas as pesquisas encontradas no SCIELO e SPELL, somente uma utilizou a abordagem quantitativa (Satuf & Neves, 2021) e uma outra usou o método misto (Ribeiro & Marra, 2021), ou seja, a grande maioria investigou os significados e sentidos do trabalho através da metodologia qualitativa.

Com relação aos tipos de profissionais que trabalham no SAMU, tem-se: motoristas, médicos, técnicos ou auxiliares de enfermagem e enfermeiros (Brasil, 2004) e estes dois últimos tipos já foram estudados separadamente pelos autores Carminatti *et al.* (2021), Ferreira (2018) e Rodrigues *et al.* (2016). Assim, observa-se que não foram encontrados registros de estudos recentes sobre os significados e sentidos do trabalho com trabalhadores do SAMU e de abordagem quantitativa, o que torna esta pesquisa relevante.

Além disso, Sá e Lemos (2017) e Schweitzer *et al.* (2016) propõem o desenvolvimento de novas pesquisas junto a diferentes amostras de trabalhadores a fim de se verificar a produção de significados e sentidos do trabalho em função dos processos de mudanças nas organizações e do trabalho para os indivíduos diversos.

Diante do exposto, este trabalho teve como objetivo analisar e descrever as variáveis dos significados e sentidos do trabalho, segundo a percepção dos trabalhadores da assistência do SAMU do estado de Alagoas.

Finaliza-se esta introdução e, na sequência, serão apresentados: referencial teórico, metodologia, apresentação e análise dos resultados e, por último, as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Significados e sentidos do trabalho

O trabalho passa pelo processo de subjetivação e interpretação, além do diálogo com o contexto histórico, cultural e econômico no qual o indivíduo está inserido (Rodrigues *et al.*, 2016). Dessa maneira, considera-se que o trabalho, apesar de todo o seu percurso histórico, permanece com seu papel central na vida da humanidade que se origina da tentativa incessante do indivíduo em buscar atender às suas necessidades, atingir seus objetivos e realizar-se, ou seja, o trabalho pode gerar significados e sentidos em suas ações (Oliveira & Silveira, 2012; Oliveira *et al.*, 2004).

Sendo assim, esta seção se pauta na literatura dos significados e sentidos do trabalho principalmente a partir dos estudos do *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987) e da canadense Morin (2001; 2003; 2008) que consideram os significados do trabalho como uma construção coletiva, enquanto os sentidos são entendidos como uma produção pessoal, decorrentes das experiências individuais cotidianas (Tolfo & Piccinini, 2007).

A partir das pesquisas pioneiras de Morse e Weiss (1955), e Hackman e Oldham (1975), o grupo MOW (1987) desenvolveu sua pesquisa com 14.700 trabalhadores de diversos países com o propósito de identificar as variáveis que explicassem os significados que esses indivíduos atribuem ao trabalho (Andrade *et al.*, 2012). De acordo com Pereira e Tolfo (2016), uma das principais contribuições deste estudo foi a construção do próprio conceito de significados do trabalho, cuja estrutura geral envolve três grandes domínios: a centralidade do trabalho, as normas sociais do trabalho e os resultados e objetivos valorizados no trabalho.

Nos estudos do grupo MOW (Sá & Lemos, 2017), os significados do trabalho foram compostos pelas variáveis: a) **centralidade do trabalho**, que remete à importância que o indivíduo confere ao trabalho em determinado momento da vida e que é composta por dois fatores: (1) crença/valor e (2) valorativo/afetivo; b) **normas sociais** sobre o trabalho, as quais estão relacionadas a aspectos éticos, recompensas e direitos e deveres relacionados ao trabalho, isto é, as normas sociais são compreendidas como os direitos e deveres (Tolfo & Piccinini, 2007); e c) os **resultados valorizados**, que permitem investigar a finalidade que as atividades representam para o empregado (MOW, 1987), dos motivos ou resultados que fazem com que ele busque o trabalho, bem como as necessidades que lhe permite satisfazer. Usualmente, os resultados valorizados estão ligados a finalidade, prestígio, retorno financeiro, manter-se na ativa, alocação de tempo, contato social, sentir-se útil para a sociedade e para si mesmo (Tolfo & Piccinini, 2007).

Influenciada pelos estudos conduzidos pelo grupo MOW, Morin (1999; 2001; 2003; 2008) compreende o trabalho como uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, multicausal, que possui sua importância na formação da subjetividade e identidade das pessoas, exigindo diferentes olhares para sua compreensão (Neves *et al.*, 2018). Com esse entendimento, os significados e sentidos do trabalho são pensados com base em três dimensões: **individual, organizacional e social** (Morin *et al.*, 2007).

Na **dimensão individual**, o trabalho com significado e sentido abarca certos aspectos, tais como: satisfação pessoal, coerência, valorização, prazer, autonomia, identificação, sobrevivência, aprendizagem e crescimento. Na prática, o trabalho deve proporcionar o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos, permitir o aperfeiçoamento de competências do indivíduo e garantir o retorno financeiro ao ponto que ele possa alcançar uma melhor qualidade de vida e tenha sua própria liberdade de escolhas (Morin *et al.*, 2007).

Em relação à **dimensão organizacional**, o resultado do trabalho deve servir para criação de valor, tanto para os indivíduos como para as organizações. Assim, essa dimensão considera

as seguintes características: utilidade, organização, relações interpessoais, contribuição, ambiente de trabalho agradável e satisfação de expectativas (Oliveira *et al.*, 2004).

No tocante à **dimensão social**, um trabalho com sentido inclui a presença de valores coerentes com os princípios e crenças do empregado. É aquele labor que não obriga o indivíduo a realizar atividades que ele considere moralmente incorretas (Oliveira *et al.*, 2004). Conseqüentemente, a pessoa que se identifica com o seu trabalho, geralmente, se engaja e se compromete devido à sensação de pertencimento, de vínculo e de propósito com o trabalho (Rodrigues *et al.*, 2016).

Acrescenta-se à dimensão social ainda duas outras características: (1) inserção na sociedade e (2) contribuição para sociedade. A primeira diz respeito ao trabalho possibilitar que o indivíduo pertença a um conjunto social segundo a formação profissional, as atividades executadas, o local onde o trabalho é exercido e a própria remuneração (Morin *et al.*, 2007).

Corroborando com essa descrição a pesquisa realizada por Rodrigues *et al.* (2016) na qual os respondentes enfatizaram que a escolha por um trabalho na área da saúde vem acompanhada da possibilidade de pertencimento a grupos sociais respeitáveis ou desejáveis. Dessa forma, é possível que um trabalho com sentido, na dimensão social, também esteja vinculado ao *status* social e à empregabilidade, ao empoderamento e à ascensão socioeconômica (Rodrigues *et al.*, 2016).

Já a segunda característica da dimensão social, a contribuição para sociedade, relaciona-se com o trabalho que coopera e transforma o mundo (Oliveira *et al.*, 2004), por isso ele deve prestar alguma colaboração à coletividade (Morin *et al.*, 2007). O trabalho precisa agregar valor a alguém e à comunidade como um todo e, dessa maneira, o aspecto cooperação pode se tornar forte (Oliveira *et al.*, 2004).

Depois, Morin (2008) elaborou e testou seis hipóteses associando variáveis com o sentido do trabalho. Em seu estudo, a análise dos sentidos do trabalho foi relacionada a três aspectos da experiência individual e três aspectos relacionados com o ambiente. Os três primeiros são chamados de: (1) utilidade social, um trabalho deve ser útil para a sociedade ou para os outros; (2) oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, permitem o trabalhador aprender e atingir objetivos; (3) autonomia, consente ao indivíduo responsabilidades e tomada de decisões para resolver problemas. Já as outras três variáveis relacionadas com o ambiente são: (4) cooperação e relacionamento com colegas, o ambiente de trabalho admite boas relações com os outros; (5) reconhecimento, corresponde e reconhece as habilidades do indivíduo; (6) retidão moral, feito de forma responsável, não só na sua execução, mas também por suas conseqüências (Morin, 2008; 2003).

No que tange a **utilidade social**, o trabalho tem sentido se o seu produto servir a algum propósito, perpassando por um labor útil para sociedade que possibilita ao indivíduo sentir-se necessário em algo (Morin, 2008; Morin *et al.*, 2007). Neste caso, o trabalho deve ser realizado de maneira eficiente e organizada, sendo fundamental que exista organização nas tarefas e clareza quanto aos resultados desejados (Morin, 2001).

O fator **oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento** acontece na coincidência dos interesses do indivíduo e do trabalho, no tocante ao uso e progresso das habilidades e do potencial do trabalhador (Morin, 2008). Desse modo, um trabalho com sentido deverá proporcionar aprendizagem, crescimento, aprimoramento de habilidades e conhecimentos, bem como explora o potencial das pessoas e suas competências (Morin *et al.*, 2007).

Em relação a **autonomia**, os esforços e as iniciativas precisam ser incentivados, além dos comportamentos que cooperam no enfrentamento de dificuldades, e a capacidade de decisão na resolução de problemas deve ser encorajada (Morin, 2008).

Somam-se às variáveis dos sentidos do trabalho o fator **cooperação e relacionamento com colegas** que compreende um trabalho realizado em um ambiente que promova o desenvolvimento de relações profissionais positivas e o estabelecimento de cumplicidade com

os colegas. Na prática, o trabalho deve oferecer integração, troca e demonstração de respeito pelo outro, proporcionando justiça e equidade (Morin, 2008).

Outra variável é o **reconhecimento** que está relacionado ao respeito, prestígio e estima dos seus superiores, colegas e sociedade em relação a seus esforços, aptidões, atitudes e resultados de trabalho, bem como a satisfação com as perspectivas de apoio, de salário, promoção, condições de trabalho (Morin, 2008). O reconhecimento se baseia na experiência de retorno positivo por parte de superiores e pares em relação ao merecimento de uma remuneração justa, na perspectiva de carreira, nos recursos ofertados, considerando os esforços empenhados nas atividades de trabalho (Rodrigues *et al.*, 2017).

Morin (2008) também entende um trabalho com sentido a partir do fator **retidão moral** que significa perceber o trabalho como moralmente justificável, tanto na sua realização quanto nos resultados, que respeita a dignidade da pessoa humana, os direitos humanos e a igualdade de tratamento entre as pessoas. Dessa maneira, o ambiente do trabalho deve respeitar os preceitos relativos ao dever e ao saber viver em sociedade, tanto na execução quanto nas finalidades e nas relações que estabelece (Morin 2001).

Nota-se ainda que algumas pesquisas tomaram como parâmetro a análise dos dados sociodemográficos e profissionais (Satuf & Neves, 2021; Carminatti *et al.*, 2021), e verificam a influência na percepção desenvolvida pelo indivíduo sobre os significados e sentidos do trabalho.

Com a identificação das variáveis, Morin (2001; 2003; 2008) definiu um trabalho com sentido como aquele realizado com eficiência, com satisfação em sua realização, que gera um resultado útil, estimula a criatividade, desenvolve competências, responsabilidade e a autonomia do sujeito; é um trabalho moralmente aceito e permite a inserção social. Além disto, é considerado fonte de bons contatos interpessoais, garante segurança, possui uma função econômica, possibilita melhoria na qualidade de vida, e mantém as pessoas ocupadas, com rotinas e carga de trabalho adequada (Petri *et al.*, 2018).

2.2 O Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) do estado de Alagoas (AL)

O Ministério da Saúde aprovou o regulamento técnico dos sistemas estaduais de urgência e emergência, bem como estabeleceu de forma discricionária o perfil da equipe da assistência do SAMU e as respectivas competências/atribuições, tanto para os profissionais oriundos da área da saúde quanto os não oriundos dessa área (Brasil, 2004).

Essa discricionariedade existe em face de uma identidade do serviço, que deve ser reconhecido pelo atendimento assistencial qualificado, ágil e pelo elevado grau de tecnologia (Velooso *et al.*, 2012). Nesse sentido, o SAMU é um serviço de atendimento pré-hospitalar (APH) do Sistema Único de Saúde (SUS), em que a população solicita socorro por intermédio do acesso telefônico gratuito (O'Dwyer *et al.*, 2017). Este acesso funciona 24 horas por dia e atende à população em casos de urgência e emergência, após ter ocorrido um agravo agudo à sua saúde, de natureza traumática, clínica, neonatal, pediátrica, cirúrgica, psiquiátrica, obstétrica e ginecológica (Trajano & Cunha, 2011).

No estado de Alagoas, a proposta de atendimento pré-hospitalar móvel no SUS começou em 29 de maio de 2001, com a Central de Regulação e Leitos (CRL), e somente em 16 de dezembro de 2003 o projeto de implantação do SAMU foi aprovado, substituindo a CRL pela Central Maceió SAMU, localizada na 1ª macrorregião de saúde do estado. Em seguida foi a vez da implantação da Central SAMU Arapiraca, em setembro de 2006, localizada na 2ª macrorregião de saúde de Alagoas.

Sendo assim, as equipes assistenciais do SAMU são compostas por diferentes categorias ocupacionais, a saber: motoristas, técnicos ou auxiliares de enfermagem, enfermeiros e médicos (Brasil, 2004). Todos eles devem usar o mesmo modelo de uniforme, o que permite que não

sejam reconhecidos especificamente por sua categoria profissional, mas como trabalhadores do SAMU, o que enaltece ainda mais a padronização (Veloso *et al.*, 2012). Dessa forma, o SAMU/AL conta com 484 profissionais e esse quantitativo fica assim distribuído: 59 médicos, 43 enfermeiros assistenciais, 193 técnicos de enfermagem, 16 auxiliares de enfermagem e 173 condutores.

Esses trabalhadores procuram atuar em consonância com as políticas públicas que visam assegurar os direitos de cidadania da população em geral (Faitão & Pinheiro, 2012), por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), articulado com as diretrizes da Rede de Atenção às Urgências (RUE), que tem como finalidade integrar todas as suas atividades, objetivando ampliar o acesso aos usuários em situação de urgência e emergência aos serviços de saúde, de forma ágil e oportuna (Brasil, 2010). Os trabalhadores do SAMU lidam cotidianamente com situações inesperadas, carga de trabalho elevada e circunstâncias de sofrimento e morte, exposição a riscos físicos, químicos, biológicos e casos antiêrgonômicos na remoção dos pacientes; da mesma forma, eles sofrem pressão do tempo e da tecnologia, e lidam diariamente com ocasiões que envolvem a vida de terceiros. Tais aspectos acarretam diversas repercussões em suas vidas pessoais, podendo vir a interferir inclusive no serviço prestado (Paiva & Avelar, 2014) e na forma como percebem os significados e sentidos do trabalho.

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada foi de abordagem quantitativa, de caráter descritivo e do tipo estudo de caso (Marconi & Lakatos, 2021; Vergara, 2015).

As unidades de análise e de observação foram coincidentes (Marconi & Lakatos, 2021), isto é, profissionais que exercem atividades laborais na assistência no SAMU, na primeira macrorregião de saúde do estado de Alagoas. Considerou-se tanto aqueles que possuem contratos municipais quanto os prestadores de serviço do estado.

O cálculo amostral considerou 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, a partir de dados atualizados do total de profissionais da assistência do SAMU/AL. O número total de trabalhadores da assistência na época da coleta foi de 484 e, dessa forma, o cálculo amostral apontou para o mínimo necessário de 215 respondentes (Hair *et al.*, 2010), contudo, a pesquisa obteve 226 questionários válidos. Também foi considerada a amostra proporcional por ocupação (Hair *et al.*, 2005) que se apresentou da seguinte maneira: 26 médicos, 19 enfermeiros, 86 técnicos de enfermagem, 7 auxiliares de enfermagem e 77 condutores.

A coleta dos dados foi realizada através de um questionário composto pelas seções: características sociodemográficas e profissionais, e a escala de significados e sentidos do trabalho de Morin e Cherré (1999), validada por Morin (2003; 2008) e, posteriormente, validada no Brasil por Rodrigues *et al.* (2017).

Com relação a escala de significados e sentidos utilizada, esta é composta 29 questões distribuídas em seis construtos, de escala *Likert* de 6 pontos, variando de discordo completamente a concordo completamente, tendo sido utilizadas questões de controle para evitar o risco de respostas automáticas nos extremos ou no centro da escala (Rodrigues *et al.*, 2016).

Além disso, o instrumento contou com um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) que foi desenvolvido respeitando os aspectos éticos envolvidos na pesquisa com seres humanos, ou seja, a investigação foi efetivada em consonância com as indicações contidas nas Resoluções números 466 e 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012).

A aplicação do questionário se deu de forma *on-line*, via *Whatsapp*. Foram recebidos 299 questionários, sendo eliminados 57 repetidos; 1 que estava sinalizado o não aceite aos termos e condições da pesquisa; 15 que foram respondidos por pessoas que atuavam em áreas diferentes

da assistência, ou seja, não se configuravam respondentes desta pesquisa, alcançando-se, assim, 226 questionários válidos.

Para análise dos dados, foram utilizadas as estatísticas descritiva e bivariada (Hair *et al.*, 2005), com o uso do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 22.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Análise descritiva dos dados

Dos 226 questionários válidos, a análise do perfil sociodemográfico e profissional apontou para maioria dos respondentes do sexo masculino (53,1%), de faixa etária de idade entre 41 a 45 anos (26,5%), com estado civil casado (51,8%) e de cor de pele autodeclarada como parda (69%). Quanto ao número de filhos e escolaridade, a maior parte indicou possuir 2 filhos (35,8%) e ter ensino médio completo (35,8%), respectivamente.

Acerca da área de atuação todos os profissionais que participaram desta pesquisa estão na categoria assistencial (100%), com a maioria deles no cargo de técnico de enfermagem (38,1%), e com vínculo de trabalho estadual e efetivo (32,7%). Já sobre o tempo total de trabalho, um número maior de respondentes declarou trabalhar há mais de 15 anos (46,5%) e em relação ao tempo de trabalho no SAMU, foi também indicado pela maioria um tempo acima de 15 anos (20,8%). A respeito da unidade de trabalho, prevaleceu a unidade da capital Maceió-AL (50,9%) e a renda mensal mais apontada foi entre 1 a 5 salários mínimos (50,9%).

Em suma, a maioria dos profissionais respondentes é do sexo masculino, compreendidos na faixa etária de idade entre 40 a 45 anos, de estado civil casado, com cargo de técnico de enfermagem e vínculo de trabalho estadual e efetivo. Como o Ministério da Saúde estabelece de forma discricionária o perfil da equipe da assistência e suas respectivas competências/atribuições (Brasil, 2004), nota-se que o perfil do SAMU/AL tem características próprias demonstradas pela apresentação dos dados sociodemográficos e profissionais. Essas características dos profissionais do SAMU/AL diferem, por exemplo, daquelas apresentadas pelo SAMU/SC no estudo do Stumm *et al.* (2009), no qual a amostra se mostrou de jovens adultos.

Para as variáveis que compõem os significados e os sentidos do trabalho, a análise descritiva verificou média, desvio-padrão, percentis e limites mínimo e máximo, como pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1 – Medidas de posição e dispersão dos significados e sentidos do trabalho.

Construtos	Fatores	Média	Desvio-padrão	p25	p50	p75	Lim. Mín.	Lim. Máx.
Significados do trabalho	ST	5,39	0,771	4,80	5,80	6,00	4,62	6,16
Sentidos do trabalho	US	5,69	0,642	5,83	6,00	6,00	5,05	6,33
Sentidos do trabalho	AT	4,81	0,829	4,20	4,80	5,40	3,98	5,64
Sentidos do trabalho	OAD	5,07	0,888	4,50	5,33	6,00	4,19	5,96
Sentidos do trabalho	CRC	5,17	0,738	4,75	5,25	6,00	4,43	5,91
Sentidos do trabalho	RC	3,91	0,995	3,20	4,00	4,60	2,91	4,90
Sentidos do trabalho	RM	4,69	1,105	4,00	4,75	5,75	3,58	5,79

Legenda: Significados do trabalho (ST), Utilidade social (US), Autonomia (AT), Oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento (OAD), Cooperação e relacionamento com colegas (CRC), Reconhecimento (RC), Retidão moral (RM).

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Destaca-se que as maiores médias foram para os fatores ST e US e estes obtiveram desvios-padrão menores que 1 (um), o que indica que os profissionais da assistência do SAMU compreenderam o que estava sendo questionado. O resultado dos dois fatores supracitados sugere que os profissionais percebem a importância do seu trabalho, os aspectos éticos envolvidos, bem como as recompensas, e os direitos e deveres relacionados ao trabalho. Por outro lado, o fator reconhecimento obteve o menor resultado. Esse fator se relaciona ao respeito, prestígio e estima dos seus superiores, colegas e sociedade em relação a seus esforços, e também com a satisfação com as perspectivas de apoio, de salário, promoção e condições de trabalho (Rodrigues *et al.*, 2017; Morin, 2008).

Pelos resultados iniciais apresentados na Tabela 1, infere-se que os profissionais investigados percebem a contribuição do seu trabalho para a população, seus direitos e deveres, porém, em contrapartida, ainda buscam o reconhecimento pelos seus esforços quer seja por estima dos colegas, quer seja por remuneração, promoção e melhorias nas condições de trabalho. Além disso, o estudo de Bardini e Tolfo (2018), com empregados da segurança do trabalho e saúde ocupacional de uma empresa do setor elétrico sediada em Santa Catarina, constatou que uma das variáveis que mais fazem sentido para o trabalho destes profissionais é a utilidade social, corroborando com os achados desta pesquisa.

4.2 Análise de Correlação

Nesta segunda parte da análise dos dados, apresentam-se as averiguações das **análises de correlações** (estatística bivariada) entre os dados sociodemográficos e profissionais, e os fatores dos significados e sentidos do trabalho. Para tanto, buscou-se conhecer a distribuição dos dados, com o uso do teste *Kolmogorov-Smirnov* e o resultado apontou para uma amostra com distribuição não-normal, logo, adotou-se um conjunto de técnicas não-paramétricas para análise dos dados e uso do coeficiente de correlação de *Spearman* (Field, 2013).

Considerando Cohen (1988), a análise das correlações foi estipulada da seguinte maneira: nula (valor: 0,00); correlação fraca (entre os valores: 0,10 e 0,29); correlação moderada (entre os valores: 0,30 e 0,49); e, por último, correlação forte (entre os valores: 0,50 e 1,00). Dessa forma, também se averiguou se as correlações são significativas, bem como, se elas são positivas ou negativas.

Investigou-se a existência de correlações entre: (1) os dados sociodemográficos e profissionais; (2) os dados sociodemográficos e profissionais, e o fator significados do trabalho; e (3) os dados sociodemográficos e profissionais, e os fatores dos sentidos do trabalho. Escolheu-se tomar como parâmetro os dados sociodemográficos e profissionais porque estudos anteriores têm mostrado que as referidas variáveis podem influenciar na percepção dos significados e sentidos do trabalho (Satuf & Neves, 2021; Carminatti *et al.*, 2021). Lembra-se que o construto significados do trabalho é unidimensional, formado por um único fator que também tem o mesmo nome. Já o construto sentidos do trabalho é multidimensional, formado pelos fatores: utilidade social, autonomia, oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento, cooperação e relacionamento com colegas, reconhecimento e retidão moral (Morin, 2003; 2008).

As análises de correlação entre os **dados sociodemográficos e profissionais** variaram entre (-0,177) e (0,611). Foram identificadas **4 correlações positivas, fracas e significativas**, (para $p=0,01$), quais sejam: a) estado civil e faixa etária de idade (0,277); b) escolaridade e sexo (0,230); c) tempo total de trabalho e estado civil (0,213); e d) cargo que exerce no SAMU/AL e escolaridade (0,189). Com esta análise, observa-se baixa influência entre as variáveis estudadas.

Também percebeu-se **4 correlações fracas e significativas**, no entanto, **negativas**; são elas: a) número de filhos e estado civil (-0,263); b) renda mensal e unidade de trabalho (-0,225)

c) vínculo de trabalho e cor de pele (-0,213); d) cargo que exerce no SAMU/AL e tempo de trabalho no SAMU/AL (-0,177). Nesta perspectiva, as relações são de baixa influência e inversamente proporcional.

Dentre as correlações **positivas e moderadas**, encontrou-se **2 correlações** com valores significativos (para $p=0,01$), a saber: vínculo de trabalho e escolaridade (0,366), e renda mensal e vínculo de trabalho (0,355), o que indica relação de média influência entre as variáveis e que seguem a mesma proporção.

Ainda sobre a correlação entre os dados sociodemográficos e profissionais, destaca-se **5 correlações positivas, fortes e com valores significativos** (para $p=0,01$): a) tempo total de trabalho e faixa etária de idade (0,611); b) tempo de trabalho no SAMU/AL e faixa etária de idade (0,512); c) tempo de trabalho no SAMU/AL e tempo total de trabalho (0,602); d) cargo que exerce no SAMU/AL e sexo (0,586); e e) renda mensal e escolaridade (0,530). Desta forma, percebe-se que estas correlações indicam alta influência entre as variáveis investigadas e seguem a mesma equivalência.

Sublinha-se que, para a análise da correlação entre os dados sociodemográficos e profissionais, não foram identificados valores com parâmetros negativos, significativos considerados moderados ou fortes.

Partindo para a análise das correlações entre os **dados sociodemográficos e profissionais**, e o fator **significados do trabalho**, constatou-se **2 relações** com valores significativos, todas **positivas e com intensidade forte**, a saber: a) as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento e os significados do trabalho (0,532); b) cooperação e relacionamento com colegas e os significados do trabalho (0,548).

O resultado da primeira correlação pode sugerir que quanto maior a percepção de oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, a qual está orientada para o uso e desenvolvimento das habilidades e do potencial do trabalhador (Morin, 2008), maior é o nível de significados do trabalho entre os participantes desta pesquisa.

Já para segunda situação, pode-se depreender que o aumento do nível de cooperação e relacionamento com colegas acarreta um aumento da percepção dos significados do trabalho que está associada à preocupação do trabalho em proporcionar relações interpessoais positivas, integração, desenvolvimento de equipes, troca e respeito pelo outro (Morin, 2008).

Contudo, não se pode afirmar que essas variáveis que apresentaram valores significativos são, ao todo, as mais importantes para a compreensão dos significados do trabalho, tendo em vista que a correlação não é medida suficiente para tal afirmativa.

Ressalta-se que, para a análise da correlação entre os dados sociodemográficos, profissionais e os significados do trabalho, não foram identificados valores com parâmetros positivos, significativos com intensidades moderada e fraca, tão pouco foram encontrados valores negativos, significativos considerados fracos, moderados ou fortes.

As últimas análises de correlação foram entre os **dados sociodemográficos e profissionais**, e os **fatores dos sentidos do trabalho**. Detectou-se **2 relações positivas**, com valores significativos (para $p=0,01$) e de **intensidade fraca**: a) utilidade social e tempo total de trabalho (0,180); e b) utilidade social e renda mensal (0,186).

Referente à utilidade social e tempo total de trabalho, a correlação identificada sugere movimentos no mesmo sentido, sendo possível inferir que a diminuição no tempo total de trabalho acarreta a redução da percepção da utilidade social. Sobre os fatores renda mensal e a utilidade social, o resultado sugere que o trabalho deve servir a algum propósito (Morin *et al.*, 2007), como também está associado à provisão das necessidades de base, sensação de segurança, independência e preservação da dignidade pessoal (Morin, 2001).

Importa destacar que, na análise de correlação entre os dados sociodemográficos e profissionais, e as variáveis dos sentidos do trabalho, não foram identificados valores com

parâmetros positivos, significativos com intensidades forte e moderada, tão pouco foram encontrados valores negativos, significativos considerados fracos, moderados ou fortes.

A síntese dos resultados gerais de correlação pode ser analisada através do Quadro 1.

Quadro 1 – Síntese dos resultados de correlação.
Entre os dados sociodemográficos e profissionais

Resultado da correlação	Variável 1	Variável 2
Valores significativos, positivos e fracos	estado civil	faixa etária de idade
	escolaridade	Sexo
	tempo total de trabalho	estado civil
	cargo exercido no SAMU	Escolaridade
Valores significativos, negativos e fracos	número de filhos	estado civil
	renda mensal	unidade de trabalho no SAMU
	vínculo de trabalho	cor de pele
Valores significativos, positivos e moderados	cargo exercido no SAMU	tempo de trabalho no SAMU
	vínculo de trabalho	Escolaridade
	renda mensal	vínculo de trabalho
Valores significativos, positivos e fortes	tempo total de trabalho	faixa etária de idade
	tempo de trabalho no SAMU	faixa etária de idade
	tempo de trabalho no SAMU	tempo total de trabalho
	cargo exercido no SAMU	Sexo
	renda mensal	Escolaridade
Entre os dados sociodemográficos e profissionais, e o fator significados do trabalho		
Valores significativos, positivos e fortes	oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento	significados do trabalho
	cooperação e relacionamento com colegas	significados do trabalho
Entre os dados sociodemográficos e profissionais, e fatores dos sentidos do trabalho		
Valores significativos, positivos e fracos	tempo total de trabalho	utilidade social
	renda mensal	utilidade social

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com a apresentação e síntese das correlações entre os dados sociodemográficos e profissionais, o fator significados do trabalho e os fatores dos sentidos do trabalho, algumas análises se fazem viáveis, em especial, nas correlações moderadas e fortes. Acerca dos resultados moderados, a variável vínculo no trabalho se destacou tanto na relação com a escolaridade e com a renda mensal. Seria possível inferir que os profissionais do SAMU/AL investigados aumentam seu vínculo com a organização à medida que sua escolaridade e renda mensal também cresce.

As correlações entre o fator significados do trabalho apresentaram resultados fortes enquanto as correlações dos fatores dos sentidos do trabalho se mostraram fracas. Nesse caso, os respondentes do SAMU/AL apontaram que os significados do trabalho se relacionam fortemente com as variáveis oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, e cooperação e relacionamento com colegas.

Levando em consideração que Morin *et al.* (2007) pensam os significados e sentidos do trabalho embasados nas dimensões individual, organizacional e social, os resultados indicam que os profissionais do SAMU/AL percebem os significados do trabalho, que é uma construção coletiva, pela dimensão individual, revelando que o trabalho com significado abarca as variáveis aprendizagem e crescimento. Para esses respondentes, na prática, o trabalho exercido tem significado ao desenvolver suas habilidades e conhecimentos, ao permitir o aperfeiçoamento de suas competências e ao garantir o retorno financeiro (Morin *et al.*, 2007).

Já os sentidos do trabalho, entendidos como uma produção decorrentes das experiências individuais cotidianas (Tolfo & Piccinini, 2007), e que, na análise observada, evidenciou uma correlação significativa e positiva, porém fraca, aponta que o fator utilidade social se mostra como preponderante dentre os outros fatores dos sentidos do trabalho. Para os profissionais do SAMU/AL, o sentido do trabalho tem se apresentado mais pelo fato dele ser útil para a

sociedade, pois esses profissionais notam que o produto do seu trabalho serve a algum propósito (Morin *et al.*, 2007). Sendo assim, um trabalho com sentido perpassa por um labor útil para sociedade, possibilitando o indivíduo se sentir necessário em algo (Morin, 2008).

Com relação a essas dimensões de análise, indicar o trabalho com sentido pela utilidade social que ele demonstra faz ligação com a dimensão organizacional, pois esta considera a criação de valor, tanto para os indivíduos como para as organizações, e os aspectos utilidade e contribuição, por exemplo (Oliveira *et al.*, 2004).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho considerou um público pouco estudado pela literatura dos significados e sentidos do trabalho, qual seja, profissionais do SAMU, e teve como objetivo analisar e descrever as variáveis dos significados e sentidos do trabalho, segundo a percepção dos trabalhadores da assistência do SAMU do estado de Alagoas.

Os respondentes investigados eram, em sua maioria, profissionais do sexo masculino, compreendidos na faixa etária de idade entre 40 a 45 anos, de estado civil casado, com cargo de técnico de enfermagem e vínculo de trabalho estadual e efetivo.

Nas análises descritivas dos dados, as maiores médias foram para os fatores significado do trabalho (construto com um único fator) e utilidade social (fator do construto sentidos do trabalho). O resultado dos dois fatores supracitados sugere que os profissionais percebem a importância do seu trabalho, os aspectos éticos envolvidos, bem como as recompensas, direitos e deveres relacionados ao trabalho. Contudo, o fator reconhecimento obteve o menor resultado que é aquele que diz respeito ao prestígio e estima dos seus superiores, colegas e sociedade em relação a seus esforços, e também com a satisfação com as perspectivas de apoio, de salário, promoção e condições de trabalho (Rodrigues *et al.*, 2017; Morin, 2008).

Nesse sentido, o estudo de Bardini e Tolfo (2018), com empregados da segurança do trabalho e saúde ocupacional de uma empresa do setor elétrico sediada em Santa Catarina, constatou que uma das variáveis que mais fazem sentido para o trabalho destes profissionais é a utilidade social, corroborando com os achados desta pesquisa.

Em síntese, as principais correlações entre os dados sociodemográficos e dados profissionais apresentaram resultados significativos, positivos nas intensidades fraca, moderada e forte, com destaque para as variáveis tempo de trabalho no SAMU/AL, tempo total de trabalho e faixa etária de idade que se correlacionaram fortemente duas vezes.

Sobre os resultados de correlação moderados, ressalta-se a variável vínculo no trabalho que foi associada com a escolaridade e a renda mensal, demonstrando que os profissionais investigados do SAMU/AL aumentam seu vínculo com a organização à medida que sua escolaridade e renda mensal também crescem.

Os fatores dos significados do trabalho indicaram correlações positivas e fortes enquanto os fatores dos sentidos do trabalho mostraram correlações fracas. Desse modo, os respondentes do SAMU/AL estão apontando que os significados do trabalho se relacionam fortemente com as variáveis oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, e cooperação e relacionamento com colegas.

Nas considerações de Morin *et al.* (2007), os significados e sentidos do trabalho são embasados pelas dimensões individual, organizacional e social, e os resultados informam que os profissionais do SAMU/AL percebem os significados do trabalho, que é uma construção coletiva, pela dimensão individual, revelando que o trabalho com significado abarca as variáveis aprendizagem e crescimento. Para esses respondentes, na prática, o trabalho desempenhado tem significado ao desenvolver suas habilidades e conhecimentos, ao permitir o aperfeiçoamento de suas competências e ao garantir o retorno financeiro (Morin *et al.*, 2007).

Com relação aos sentidos do trabalho, a análise observada evidenciou uma correlação significativa e positiva, porém fraca, com o fator utilidade social se sobressaindo dentre os outros fatores dos sentidos do trabalho. Sendo assim, os profissionais do SAMU/AL entendem que o sentido do trabalho está se revelando mais pelo fato dele ser útil para a sociedade, pois esses profissionais notam que o produto do seu trabalho serve a algum propósito (Morin *et al.*, 2007). Dessa maneira, um trabalho com sentido perpassa por um labor útil para sociedade, possibilitando o indivíduo se sentir necessário em algo (Morin, 2008).

Acerca das implicações gerenciais, indica-se que os gestores reforcem as questões relacionadas aos sentidos do trabalho, propondo ações de reconhecimento dos trabalhadores através da utilidade social do trabalho que prestam. Incentivar a geração de autonomia e um ambiente laboral que aumente as condições de aprendizagem e desenvolvimento também poderá impactar positivamente na satisfação e produtividade dos funcionários do SAMU-AL.

A respeito das limitações deste estudo, indica-se a ampliação da pesquisa para as outras macrorregiões em que o SAMU está presente, além de estudos comparativos entre as regiões brasileiras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade, S. P. C., Tolfo, S. R., & Dellagnelo, E. H. L. (2012). Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 200-216.

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2016). The mis-managed soul: existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(1), 416-30.

Bardini, C., & Tolfo, S. (2018). O sentido do trabalho para empregados de uma empresa do setor elétrico sediada em Santa Catarina. *Revista Especialize on-line IPOG*, 15(1), 1-29.

Brasil. (2002, 5 de novembro). Portaria n. 2.048 de 5 de novembro de 2002. *Aprova o regulamento técnico dos sistemas estaduais de urgência e emergência*. Brasília, 2004. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt2048_05_11_2002.html.

Brasil. (2003, 29 de setembro). Portaria nº 1864/GM de 29 de setembro de 2003. *Institui o componente pré-hospitalar móvel da Política Nacional de Atenção às Urgências, por intermédio da implantação de Serviços de Atendimento Móvel de Urgência em municípios e regiões de todo o território brasileiro: SAMU- 192*. Brasília, 2004. https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/portaria_1864_2003.pdf.

Brasil. (2006). *Regulação Médica das Urgências*. Brasília: Editora do Ministério da Saúde.

Brasil. (2010). Ministério da Saúde. Saúde de A a Z. Projeto Lean nas Emergências. Ações e Programas. *Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - Samu 192*. <<http://portalms.saude.gov.br/saude-de-a-z/projeto-lean-nas-emergencias/693-acoes-e-programas/40047-samu>>.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum.

Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012, 12 de dezembro). Ministério da Saúde. Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012. *Estabelece as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos*. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>

- Carminatti, S., Rech, L., Gallon, S., & Corte, V. F. D. (2021) Os Sentidos do Trabalho para Profissionais de Enfermagem. *Revista REUNA*, 26(1), 62-82.
- Costa, S. D. M., Marques, E. M. I., & Ferreira, A. C. C. (2020). Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 13(1), 64-85.
- Faitão, C. E. & Pinheiro, L. R. S. (2012). Os sentidos do trabalho para servidores públicos de saúde. *Revista Perspectiva*, 36 (136), 155-166. https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_316.pdf
- Ferreira, A. P. M. *Na corrida contra o tempo e na luta pela vida: o sentido do trabalho e suas implicações na saúde dos Técnicos de Enfermagem do SAMU/ Porto Velho-RO*. [Dissertação Mestrado Profissional]. Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2018.
- Field, A. (2013). *Descobrimdo a estatística usando o SPSS*. Artmed Editora.
- Hackman, J., & Oldhan, G. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J. F., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, P. (2005) *Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração*. Bookman.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. (2021). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas.
- Meaning of Work International Research Team [MOW]. (1987). *The meaning of work*. Academic Press.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77-90.
- Morin, E. M., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 126(1), 83-93.
- Morin, E. M. (2003, julho, 11-20). Sens du travail. Définition, mesure et validation. In Vandenbergue, C., Delobre, N., & Karnas, G. (Eds.). *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*. Louvain la Neuve. Actes du XII^e Congrès de psychologie du travail et des organisations, Louvain-la-Neuve, Louvain Presses Universitaires.
- Morin, E. M. (2008). Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel. *École des Hautes Études Commerciales*, 1(1), 1-62.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*. 41(3), 8-19
- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Revista Psicologia e Sociedade*, 19(1), 47-56.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20(2), 191-198.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Júnior., M. S., Silva, F. A. da., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Caderno EBAPE.BR*, 16(2), 318-330.

- Nunes, T. S., Gonçalves, J., Schweitzer, L., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2019). Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. *Revista da Avaliação da Educação Superior*, 24(2), 379-398.
- Nunes, T. S., Gonçalves, J., & Torga, E. M. M. F. (2022). Precarização e Função Social: análise dos significados do trabalho de docentes da pós-graduação. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, 27 (1), 68-90.
- O'dwyer, G., Konder, M. T., Reciputti, L. P., Macedo, C., & Lopes, M. G. M. (2017). O processo de implantação do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência no Brasil: estratégias de ação e dimensões estruturais. *Caderno Saúde Pública*, 33(7), 1-14.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., & Schweig, C. (2004, Setembro, 25-29). *Buscando o sentido do trabalho* [Artigo apresentado]. XXVIII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração-EnANPAD. Paraná, Brasil. https://anpad.com.br/pt_br/index.
- Oliveira, M. K., Pérez-Nebra, A. R., & Antloga, C. S. (2016). Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(2), 190-202.
- Oliveira, M. C. L., & Silveira, S. B. (2012). O(s) sentido(s) do trabalho na contemporaneidade. *Veredas Online*, 16(1), 149-165.
- Paiva, K. C. M. & Avelar, V. L. L. M. (2014). Qualidade de vida no trabalho em uma central de regulação médica de um serviço de atendimento móvel de urgência (SAMU). *Revista Organizações & Sociedade*, 18(57), 303-321.
- Pereira, E. F. & Tolfo, S. da R. (2016). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. *Revista Psicologia Argumento*, 34(86), 302-317.
- Petri, M. P., Gallon, S. & Vaz, E. D. (2018). Os sentidos do trabalho para docentes de pós-graduação stricto sensu: um estudo com docentes das áreas de administração e educação. *Revista Alcance – Eletrônica*, 25(3), 366-380.
- Ribeiro, E. L., & Marra, A. V. (2021). Relations between senses of work and job satisfaction: analysis of a public servants category. *Revista de Administração da UFSM*, 14(1), 119-137.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A. & Morin, E. M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas - RAE*, 56(2), 192-208.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R. & Morin, E. M. (2017). O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 1058-1084.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Sá, J. G. S. & Lemos, A. H. C. (2017). Sentido do Trabalho: Análise da Produção Científica Brasileira. *Revista ADM.MADE*, 21(3), 21-39.
- Satuf, C., & Neves, J. A. B. (2021). A influência de fatores demográficos e estruturais nos significados do trabalho entre brasileiros: evidências do World Values Survey. *Opinião Pública*, 27(2), 476-508.

- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. da R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho (rPOT)*, 16(1), 103-116.
- Silva, E. B., Costa, I. S. A., Freitas, J. A. S. B., & Salles, D. M. R. (2019). Meteoro da ilusão: sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(esp.), 765-782.
- Stumm, E. M. F., Ribeiro G., Kirchner, R. M., Loro, M. M., & Rosanelli, C. L. S. P. (2009). Avaliação da saúde e qualidade de vida: profissionais de um SAMU. *Cogitare Enfermagem*, 14(4), 620-627.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Revista Psicologia & Sociedade*, 19(1), 38-46.
- Trajano, A. R. C., & Cunha, D. M. (2011). Processo de trabalho no Samu e humanização do SUS do ponto de vista da atividade humana. *Revista Trabalho, educação e Saúde*, 9, 113-136.
- Veloso, I. S. C.; Araújo, M. T.; Alves, M. (2012). Práticas de poder no serviço de atendimento móvel de urgência de Belo Horizonte. *Revista Gaúcha Enfermagem*, 33(4), 126-132.
- Vergara, S. C. (2015). *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.